

We are
CHANGE
PROMOTER.



【教育大全集：新人版】 新人教育を成功させるポイント全33選！

ステップ①：仕事の全体像・意味を伝える

- 新人育成の開始は、難易度が低い単純作業や反復作業になることも多い
- 「雑用をやらされている」感覚になり、大きくモチベーションを下げってしまうこともある



- まず仕事の全体像やキャリアステップを共有することが重要
- これから教える内容が全体像の中でどこを担っているか、価値創出や活躍することにどう繋がるかという位置付けや目的、意味をしっかり説明
- 新人のうちから全体像やゴールへのステップを意識する習慣を付けさせることは、将来的に仕事の意味を自分自身で見出し、モチベーションをセルフコントロールできるようになることにも繋がる

ステップ②：「やってみせる」

- 「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ」
- 「この仕事を大きく分けるとどんなステップになるのか」、「各ステップで何がゴール・ポイントなのか」という全体像を教えてから「やってみせる」



- 実際に目の前でやってみせることで、一気に内容のイメージがつくようになる
- 先輩がやっている様子を見ることで、「出来る」イメージが強まり、不安感も小さくなる

ステップ③：仕事の具体的な内容を説明する

- 全体像を伝えたくてやってみせて、イメージを持ってもらった次は、各ステップの**ポイント**や**細かな手順**を教える

※事前にマニュアルを作るとスムーズ

- すべてのポイントやノウハウをマニュアル化することは出来ないが、**基本的なステップ**、**守るべきルール**、**ミスしやすいポイント**などは、事前に整理しておく
- マニュアルを作成すると、伝えることに**抜け漏れがなくなる**
- 説明の中で、本人にもしっかり書き込ませ、「自分のマニュアル」を作らせていくと記憶が定着しやすい

ステップ④：新人に経験させる

- 新人の頭の中に「出来そうなイメージ」が湧いているタイミングから、なるべく間を置かずに「本人に経験させる」

- 「マニュアルを確認させながら説明させる」ことも有効
- 講義やデモンストレーションを「見る」→「自ら体験する」→「人に教える」
→学習定着率が高まる

ステップ⑤：評価・フィードバックをする

- 「ほめてやらねば、人は動かじ」
- 欠けている部分をすべて指摘するようなフィードバックは避ける
- ポジティブなフィードバックとネガティブなフィードバックで、「3：1」の割合が理想

- 新人がミスする箇所は、他の人にとっても間違いやすい箇所である可能性がある
- ミスした箇所はマニュアルに反映する、業務プロセスを見直すことで、企業全体での業務改善が促される

教え方のポイント①②



ポイント①：わかりやすい言葉で伝える

- 「わかりやすい言葉」 = 「**相手がイメージできる言葉**」
- 「教える内容」と「相手が知っている言葉」を紐付けて、**相手の反応を見ながら**伝える

ポイント②：質問しやすい状況を作る

- 「わからないまま」仕事を進められてしまうと、後々大きな問題を生む
- 「わからないことや困ったことがあれば質問してください」と言っても質問に来ない人もいる



- 質問しやすい状況を作るために大事なことは「**同じことを聞かれてもイラつかない**」こと
- 「マニュアルを見て100%理解できているか確かめてみよう。1%でも不安なところがあれば質問して」と**質問せざるを得ないようにする**のも大事

ポイント③：本人に考えさせる

- すべて教えてしまうのではなく、自分で考えさせる、アウトプットさせることで**学びが深まり定着する**

- まずは目の前でやってみせて、メモをとらせる
- 相手にメモを読ませながらもう1回やってみせる（メモを改善させる）
- メモを見ながら相手にやらせる（横でフォローする）

ポイント④：相手目線で教える

- 相手の性格や経験によって、教育手法をアレンジしていくことも重要
- いくつかやり方を試す中で、相手にあった方法が見つかる場合もある

相手のタイプの例：

- 作業をやりながら慣れていくタイプ
- 図解を見て理解するタイプ
- ドキュメントを読んで理解するタイプ

ポイント⑤：「育てる」のが教える側の仕事だと心得る

- 教える側は自分の時間を割いて「教えてあげている」と思ってしまいがち
- 特に相手が上手く吸収してくれないと「なんで出来ないんだ」と感情的になってしまうこともある

しかし、「出来るようにする」ことが教える側の仕事



一呼吸置いて「どうしたら出来るようになるか」を冷静に考えることが大切

新人育成の失敗事例【4選】



事例①：感情的になる

- 職場においては「教える側」の方にパワーバランスが偏っているため、教える側の不機嫌な感情や苛立ちが態度に出ると、習う側は萎縮する
- 相手が萎縮してしまえば、質問に来なくなる
- 「上手くなる」ことよりも「怒られない」ことに意識が向くようになる



ネガティブな感情を出すことは、新人教育の効果といった観点では、**確実に逆効果**

新人育成の失敗事例【4選】



事例②：自分の経験が絶対だと思ってしまう

- プレイヤーとして優秀な実績を出した人が陥りがちな教え方の落とし穴
- 環境や状況、相手の動機や強みが変われば、「自分のやり方」がベストとは限らない

事例③：発言に一貫性がない

- 教えられる内容がころころ変わることは、学ぶ側にとっては不安

状況が変わって指示が変わる場合でも、**経緯**を伝えたり、状況が流動的であれば**事前に共有**したり、ケースバイケースの場合は**意思決定のプロセス**を伝えたりすることで、本人が理解・納得できるようにすることも大切

新人育成の失敗事例【4選】



事例④：新人の将来を考えて教育していない

- 新人の業務に対するアドバイスやフィードバックは重要だが、本人が与えられた仕事に対して、**本人が「意義」を見つける**ことは新人のモチベーションにも関わるので、さらに重要

会社や事業部、チームのビジョンや目標を達成させるために教育することも大切だが、**「本人が将来、成し遂げたいこと」に関連付けて教育する**ことが、新人を育成するうえで必要な心構え

新人教育のストレス要因

- 「新人が報連相を全然しない」「覚えが悪くてイライラする」「新人との相性が悪く、コミュニケーションが取りづらい」「通常業務の時間が圧迫される」などのストレスによって疲弊が加速する

主な原因



1. 社会人としての基礎が不十分なまま新人が配属される
2. 教育担当者の心構えが整っていない
3. 教育担当者の「教える技術」が不足している
4. 新人教育が仕組み化されておらず、教育担当者に丸投げされている

上手くいかないときの対処法

- どうしてもうまくいかない時には以下を実践

1. 自分が新人時代だった頃を振り返る
2. 上司に状況を相談してアドバイスをもらう
3. マネジメント関連の書籍等を読んで自分の行動を振り返る
4. 人の成長は「タイミング」だと認識しておく
5. 新人の過去ではなく、未来を考える
6. 新人ではなく「自分が」どうするのかを考えるようにする
7. 部下との接し方や教育方法について自ら情報を取りに行く
8. 同じく部下を抱えている人に意見を求める
9. 部下の本音を引き出す努力をする（業務外などでも接点を持つ）
10. 遠回しな言い方はしない（怒ることを恐れて遠回しな言い方をすると、結局伝わらなくて意味がない）

新人教育を成功させるコツ

- 教育内容に**抜け漏れのないプログラム**を設計する
- **部門配属後を意識**して設計する（OJTを意識する）
- **オンライン**での新人教育を検討する
- 社内での教育と外部委託での教育を**併用**する
- OJTを丸投げにせず、**配属後も定期的に新人と担当者に接触**する

会社概要



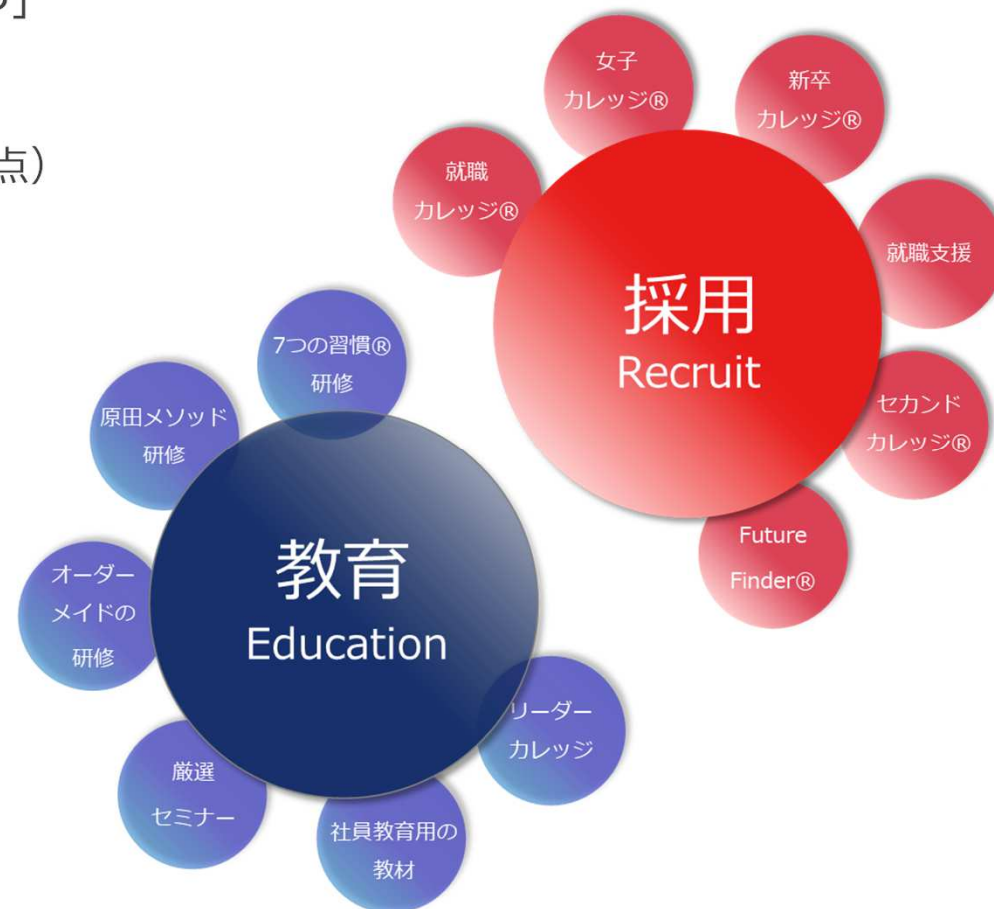
- 株式会社ジェイック  [TYO:7073]
- 設立 : 1991年3月
- 資本金 : 2億5,517万円 (2021年1月末時点)
- 社員数 : 212名 (2021年1月末時点)
- 取引先 : 76,495社

mission

企業のホームドクター、人材のメンターとなり
人と組織の限りない可能性に貢献し続ける

vision

「学ぶ楽しさ」「働く幸せ」「成長する喜び」に
満ちあふれた社会を実現する。



会社概要



「働きがいのある会社」

Grate Place To Work® Instituteが運営する「働きがいのある会社」ランキングは、世界約60カ国で「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を発表するランキングです。ジェイックでは2017年の初エントリーから6年連続でベストカンパニーに選出されています。



日本HRチャレンジ大賞

「日本HRチャレンジ大賞」(主催：日本HRチャレンジ大賞実行委員会、後援：厚生労働省、株式会社東洋経済新報社、株式会社ビジネスパブリッシング、ProFuture株式会社)は、“人材領域の果敢なチャレンジが日本社会を元気にする”をキャッチフレーズに、人材（HR）領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰するものです。ジェイックは社会性の高い独自サービスの開発を通じて過去3回イノベーション賞や奨励賞で表彰されています。

提供する社員教育



株式会社ジェイックは

- ① **ヒューマンスキル分野**
(主体性、リーダーシップ、コミュニケーション、強み発揮etc)
- ② **新入社員、若手、管理職**

の研修を得意とする教育会社です。



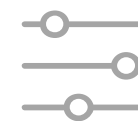
個別研修
(講師派遣)



公開セミナー
(対面型)



内製化支援
(講師育成/コンテンツ提供)



E-learning
(動画学習)

お問い合わせ



【株式会社ジェイック】

教育事業本部

Mail : kenshu@jaic-g.com

TEL : 03-5282-7600

テレワーク体制となっておりますので、電話でのお問い合わせは、
折り返しの対応とさせていただくことが多くなります。予めご了承ください。